



▲様々な立場から、男性育休について対話する様子

男性育休取得のススメ

会社も従業員も家族もハッピーになる！

ジェンダーミ新聞

第1号
発行 苫小牧市
協働・男女平等参
画室

令和4年7月22日(金)に、第1回「市長とジェンダーミーティング」が開催。第一部の講義、男性育休について、ジェンダーメンバー13人が受講した。

社長が育休？

えびの電子工業(株)代表取締役社長の津曲氏。自身自身が男性育休を取得した経験について、社長として、男性育休取得経験者として講演。

取得のメリット

企業の体質を、悪循環から好循環へ変えたいの思いから、取組んだ男性育休取得促進。人材育成と人材確保に対応する、経営戦略の1つとなった。各種認証を受け、売り上げが増えるなど、企業価値が上がる効果も。助け合いの職場づく

りを進めることが、家族と自分らしく暮らすことを実現させたと話す。

津曲 慎哉 つまがりしんや 氏
42歳 宮崎県えびの市出身
既婚 2女1男の父

男性育休の促進に想いそれぞれ 行動を宣言！

第二部では、ジェンダーメンバーで、講義を受けた感想を含め、男性育休について対話。取得促進に向けて、自分自身で何ができるかを一人ひとり宣言カードに記入し、発表した。(全員の宣言は下の写真のとおり)

市長とジェンダーミーティング。これまで男女平等参画を推進する市民会議という名前でしたが前回の10回目までを一区切りとし、今区切りをラウンド2と位置付け、新たに「市長とジェンダーミーティング」という名前に、呼びや

ジェンダーミって何だろう？

すさを考え、愛称を「ジェンダーミ」とした。今回から、学びと対話をセットにした形で進めていく。多様なメンバーが、学びと対話を通じて得た情報を発信することで、イノベーションを起こしていくことを目標にしている。



▲津曲氏の育休取得した体験に基づく内容に、真剣に耳を傾けるメンバーの様子



①短期間の育休を含めてPR ②相談窓口になる ③サポートを前向きに取り組める職場づくり ④全ての支援を応援し提案 ⑤パパ育休を制度導入 ⑥気兼ねなく取得できる環境を整備 ⑦生き方の理解・尊重 ⑧男性育休を応援 ⑨相手の立場とお互いを理解 ⑩育休はハッピーになれると回りに伝える ⑪育休期間の拡大に取組む ⑫育休を取得し体験談を周知 ⑬必須課題であることを意識の変革をあらゆる場面で発信(発表順)

改正育児・介護休業法

父親が育児のため、育児休業の取得しやすくなる。改正育児・介護休業法。令和4年4月から段階的に施行。4月から、本人への個別の制度周知、休業取得意向確認と雇用環境整備の措置や、有期雇用労働者の取得要件を緩和することなどが義務化された。10月から、「産後

市内企業の現状

子供が生まれた男性従業員285人中、育児休業を取得または申し出をしている従業員は20人と、苫小牧における男性育休取得率は7.0%にとどまっている。

令和3年度男女平等参画に関する企業実態調査より

パパ育休」が創設され、育児休業の分割取得が可能となる。令和5年4月から、常用雇用1千人を超える事業主において、男性の育児休業取得状況の公表が義務化。

編集後記

第1回目のジェンダーミは男性育休がテーマ。20年前の自分が育休を取得しているの、自分が取得するの、考えた。その当時、夫婦同時は認められないなど不十分な制度でもあった。2人の娘と離れ、寂しくなった家にいると、もっと育児をすべきだったの後悔は否めない。よし、3人目の時は、絶対に取得しよう。

「学」